

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PRAJURIT DI MAPUSPALAD

Wuryanto Wibowo<sup>1</sup>, Dewi Puspaningtyas Faeni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

E-mail: [wuri.wibowo6@gmail.com](mailto:wuri.wibowo6@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

#### **Riwayat Artikel:**

Received :20-03-2026

Revised :05-04-2026

Accepted :11-04-2026

**Keywords:** Organizational Culture, Competency and Performance of Soldiers in Mapuspalad

**DOI:** <https://doi.org/10.62335>

### ABSTRACT

*This research aims to provide evidence regarding the influence of organizational culture and competency on Soldier Performance in Mapuspalad. The variables measured are organizational culture (X1), competency (X2) and performance (Y). The sample used in this research was Soldiers in Mapuspalad. The sampling method used was saturated sampling. Saturated sampling uses a relatively small population even though both use the entire population as a sample. (Sugiyono, 2017:122). The data used is primary data using a questionnaire, with a sample of 105 Soldiers in Mapuspalad as respondents. The analysis carried out was multiple linear regression analysis, f-test and simple t-test. From the results of this research, it was found that the f-test was  $11.006 > f\text{-table } 1.665$  and the significance was  $0.000 < 0.05$ , so organizational culture and competence had a positive and significant effect on the performance of Soldiers in Mapuspalad. The calculated t-test results of the organizational culture variable (X1) are  $4.074 > t\text{-table } 1.665$  and sig  $0.000$  with the results having a positive and significant effect on the performance of Soldiers in Mapuspalad while the t-calculated competency (X2) is  $2.832 > t\text{-table } 1.665$  and significant  $0.006$ , with the results having a positive and significant effect on the performance of Soldiers in Mapuspalad*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti mengenai pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap Kinerja Prajurit Di Mapuspalad Variabel yang diukur adalah budaya organisasi (X1), kompetensi (X2) dan kinerja (Y). Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah Prajurit Di Mapuspalad. Metode pengambilan sample yang digunakan adalah sampling jenuh. sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample. (Sugiyono, 2017:122). Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan alat kuesioner, dengan sampel 105 Prajurit Di Mapuspalad sebagai responden. Analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier berganda uji-f dan uji sederhana uji-t. Dari hasil penelitian tersebut didapat uji-f adalah  $11.006 > f\text{-tabel } 1,665$  dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , maka budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Di Mapuspalad. Hasil uji-t hitung dari variabel budaya organisasi (X1) adalah  $4,074 > t\text{-tabel } 1,665$  dan sig  $0,000$  dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Di Mapuspalad sedang t-hitung kompetensi (X2) adalah  $2,832 > t\text{-tabel } 1,665$  dan signifikansi  $0,006$ , dengan Hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit di Mapuspalad

## PENDAHULUAN

Setiap negara membutuhkan sebuah pertahanan untuk mempertahankan kedaulatannya, keutuhan wilayah dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara tersebut. Pada hakikatnya pertahanan negara adalah segala upaya pertahanan bersifat semesta yang penyelenggaraannya didasarkan pada kesadaran atas hak dan kewajiban warga negara serta keyakinan pada kekuatan sendiri. Sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 3 Tahun 2002 tentang Pertahanan Negara, yang dimaksud dengan pertahanan negara adalah segala usaha untuk mempertahankan kedaulatan negara, keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan keselamatan segenap bangsa dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara. Sementara sistem pertahanan negara bersifat semesta sehingga melibatkan seluruh warga, negara, wilayah dan sumber daya nasional lainnya, serta dipersiapkan secara dini oleh pemerintah dan diselenggarakan secara total, terpadu, terarah, dan berlanjut untuk menegakkan kedaulatan negara, keutuhan wilayah, dan keselamatan segenap bangsa dari segala ancaman. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa pertahanan negara merupakan kekuatan bersama (sipil dan militer) yang diselenggarakan oleh suatu negara dalam menjamin integritas

wilayahnya, perlindungan dari orang dan atau menjaga kepentingan-kepentingannya. Oleh karena itu, dalam menjaga keamanan sebuah negara diperlukan adanya alat atau komponen pertahanan negara. Di Indonesia, komponen pertahanan negara terdiri atas komponen utama yang didukung oleh komponen cadangan dan komponen pendukung. Adapun yang termasuk dalam komponen utama tersebut adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI), yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas pertahanan. Sementara itu, komponen cadangan adalah sumber daya nasional yang telah disiapkan untuk dikerahkan melalui mobilisasi guna memperbesar dan memperkuat kekuatan dan kemampuan komponen utama. Dan komponen pendukung merupakan sumber daya nasional yang dapat digunakan untuk meningkatkan kekuatan dan kemampuan komponen utama dan komponen cadangan. Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan elemen penting bagi negara Indonesia dalam upaya menjaga integritas Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). TNI, selain bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan dan keutuhan teritorial wilayah Indonesia, juga memiliki tanggung jawab yang besar dalam pengamanan internal dalam lingkup nasional. Besarnya tugas dan tanggung jawab TNI secara tidak langsung mengindikasikan perlu adanya kinerja yang positif dari setiap anggota (prajurit) TNI. Rendahnya kinerja dari TNI dapat berdampak pada munculnya ancaman terhadap keamanan dan integritas NKRI. Selama ini TNI telah terbukti mampu menjaga integritas dan keamanan NKRI dari ancaman-ancaman, baik ancaman dari luar negeri maupun ancaman disintegrasi dari dalam negeri. Kinerja prajurit tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dari satuan, karena dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja prajurit, motivasi, kualitas kehidupan kerja, dan terutama kinerja suatu organisasi. Kinerja atau performance sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika diperlukan oleh organisasi. Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat, akan berdampak positif bagi organisasi, maka kinerja harus terus dipelihara dan ditingkatkan agar menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja harus dibangun dengan fondasi yang kokoh. Beberapa pilar utama yang harus diletakkan sebagai fondasi untuk membangun kinerja karyawan antara lain kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Abdullah 2014:49). Pusat Peralatan Angkatan Darat atau Puspalad adalah salah satu Badan Pelaksana Pusat Tingkat Markas Besar TNI Angkatan Darat, yang bertugas pokok membina dan menyelenggarakan fungsi peralatan militer. Penyelenggaraan fungsi peralatan, dilaksanakan melalui fungsi utamanya yang meliputi pembinaan kecabangan dan pembinaan materiil peralatan terhadap seluruh materiil peralatan (materiil, alat peralatan dan alat utama sistem senjata Angkatan Darat dibina,

seperti kendaraan, senjata dan munisi) secara efektif dan efisien, sehingga seluruh materiil peralatan tersebut selalu dalam kondisi siap pakai guna menunjang kesiapan satuan jajaran TNI Angkatan Darat dalam melaksanakan tugas pokoknya. Berdasarkan fenomena dan peristiwa di atas dalam upaya meningkatkan kinerja Prajurit di Mapuspalad, maka dipandang perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Prajurit di Mapuspalad diantaranya budaya organisasi dan kompetensi. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja Prajurit di Mapuspalad adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi." Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut (Fahmi, 2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu". Sedang menurut (Torang, 2014:106) "Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. (Mangkunegara, 2015:87) Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja Prajurit di Mapuspalad adalah kompetensi. Kompetensi merupakan perpaduan antara kompetensi personal, keilmuan teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2017:27). Sedang menurut Wina Sanjaya (2011:17) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for adesired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan. Hubungan kompetensi dengan kinerja. Kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. (Sagala, 2019:33). Prajurit yang sudah memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian seorang prajurit dengan kompetensi profesional yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas, sehingga mutu pendidikan juga akan semakin meningkat. (Sinaga,

2010:25)

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang dipilih untuk penelitian ini adalah kuantitatif. Survei dikumpulkan melalui informasi kuantitatif yang dibutuhkan dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian terdahulu dilakukan untuk mengidentifikasi budaya organisas, kompetensi dan kinerja prajurit.. Kuesioner dikembangkan berdasarkan identifikasi variabel. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan random sampling, sebanyak 105 responden prajurit Mapuspalad. Teknik pengambilan sampel melalui kuesioner dalam mengisi survei, selanjutnya menguatkan hasil penelitian dengan analisis deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan software SPSS Versi 23 sebagai alat analisis. Kinerja (Y) menggunakan indicator kualitas, kuantitas dan pelaksanaan tugas. Budaya organisasi (X1) menggunakan indicator inovasi, perharian, orientasi hasil dan orientasi tim. Kompetensi (X2) menggunakan indicator kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (multiple gression).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut merupakan hasil olah data dari analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit. Adapun hasil regresi linear berganda sebagai berik

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Beberapa jenis uji asumsi klasik yang umum digunakan adalah: Uji normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, Uji linearitas  
Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Salah salah satu mengetahui normalitas adalah dengan uji kolmogrov smirmov, model dikatakan berdistribusi normal ketika nilai signya berbeda  $> 0.05$  kesimpulanya data tersebut dikatakan normal

**Tabel 1 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Budaya Organisasi	Kompetensi	Kinerja
N		105	105	105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37,7333	30,2571	37,6571
	Std. Deviation	3,50622	2,94837	3,48576
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,104	,098
	Positive	,068	,087	,063
	Negative	-,108	-,104	-,098
Test Statistic		,108	,104	,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104 <sup>c</sup>	,097 <sup>c</sup>	,089 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah SPSS. 23

Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan memperhatikan angka pada Asymp. Sig (2-tailed) data berdistribusi normal ketika n (P) 0.05, berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variable budaya organisasi (X1) adalah 0.104 artinya > dari 0.05, untuk variable kompetensi (X2) adalah 0.097 artinya > dari 0.05 dan untuk nilai variable kinerja (Y) adalah 0.089 artinya > dari 0.05 jadi dapat disimpulkan semua variable berdistribusi normal

Uji Multikolonieritas.

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diteliti ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Berikut output uji multikolinieritas :

**Tabel 2 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,028	4,254		4,238	,000		
Budaya Organisasi (X1)	,329	,091	,331	3,613	,000	,958	1,043

Kompetensi (X2)	,238	,108	,201	2,193	,031	,958	1,043
-----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

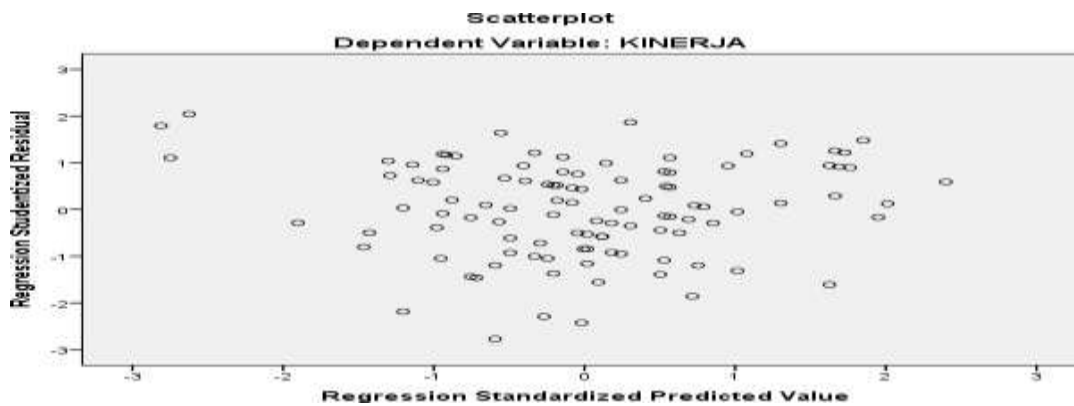
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber :data diolah SPSS. 23

Berdasarkan data pada tabel 2 pada posisi kanan muncul nilai VIF dan Tolerance, tampak bahwa tidak ada nilai VIF yang diatas 10 atau tolerance dibawah 0,1 berarti tidak terdapat gangguan multikolinieritas pada model penelitian. Hasil ini konsisten dengan pengujian multikolinieritas

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Yprediksi,Y sesungguhnya) yang terletak di Studentized



Dari gambar 1 diketahui bahwa hasil output SPSS terlihat varian dari residu tersebut tidak mempunyai pola tertentu atau tersebar secara acak, sehingga regresi tidak mengandung unsur Heteroskedasitas

Uji Linieritas

Tabel 3 Uji Linieritas ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,305	2	112,153	11,006	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1039,352	102	10,190		
	Total	1263,657	104			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber : data diolah SPSS. 23

Dari table 3 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 hal ini mengindikasikan bahwa pada variable budaya organisasi (X1) kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Kompetensi (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Prajurit Mapuspalad**

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,028	4,254		4,238	,000		
Budaya Organisasi (X1)	,329	,091	,331	3,613	,000	,958	1,043
Kompetensi (X2)	,238	,108	,201	2,193	,031	,958	1,043

Sumber : data diolah SPSS. 23

#### **Uji-F (Uji-Simultan)**

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh predictor (variable *independen* dan *dependent*) di dalam model secara bersama- sama (simultan), Jadi pengujian signifikansi budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit (Y) Rumusan Hipotesis nol (Ho) dan Hipotesis alternative (Ha) mengenai variable budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit (Y) adalah sebagai berikut :

- ❖ Ho = Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit (Y)
- ❖ Ha = Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit (Y)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai f-hitung adalah 11.006 dengan tingkat signifikansi 0.000 sehingga nilai f- tabel adalah 1.665, Sehingga f- hitung > f-tabel (11.006 > 1,665) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja prajurit (Y)

#### **Koefisien Korelasi dan detreminasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis korelasi dan determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel independent terhadap variabel dependent

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan detreminasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 <sup>a</sup>	,778	,161	3,19213	2,096

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data diolah SPSS. 23

Berdasarkan tabel 5 Koefisien korelasi (R) sebesar 0.821 menunjukkan tingkat hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja prajurit terdapat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat Determinasi ( $R^2$ ) pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.778 artinya nilai linear berganda variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini

### **Pembahasan**

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Mapuspalad. Artinya Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Prajurit Mapuspalad. Temuan ini menggambarkan bahwa dampak perubahan budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja prajurit. Interpretasi dari dinamika perubahan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja prajurit yang pada dasarnya berorientasi terhadap kompetensi dan prestasi. Artinya kinerja prajurit berorientasi pada hasil kerja yang dipengaruhi beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi, kompetensi, disiplin dalam bekerja maupun motivasi saat kerja.

**Hal ini sesuai dengan hipotesa pertama (1) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Prajurit.**

Kompetensi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prajurit Mapuspalad. Artinya Kompetensi prajurit adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standar profesi prajurit yang mencakup penguasaan materi, pemahaman, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi prajurit tyang ditinjau dari aspek kepribadian, sosial dan profesional mencerminkan bahwa standarisasi kinerja prajurit mengacu pada aspek tersebut. Hal ini sesuai dengan hipotesa pertama (2) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Prajurit

## KESIMPULAN

Kinerja Prajurit ditentukan oleh budaya organisasi yang kuat dan kompetensi kerja Prajurit itu sendiri. Semakin kuat budaya organisasi serta didukung dengan tingginya kompetensi yang ada, yang tercermin tingginya motif dan harapan prajurit akan profesinya mampu meningkatkan kinerjanya. Kompetensi memediasi budaya organisasi dengan kinerja, dimana kuatnya budaya akan mampu meningkatkan motivasi kerja prajurit, selanjutnya peningkatan kompetensi prajurit akan memberikan peran pada peningkatan kinerja prajurit. kerja guru, justru budaya organisasi yang memiliki peran meningkatkan kompetensi prajurit. Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja prajurit bisa dicapai pertama melalui peningkatan peran pimpinannya dalam menjalankan kepemimpinan, kedua adalah melalui penguatan budaya organisasi dilingkungan Mapuspalad. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan pengukuran kinerja menggunakan *self assesment* atau penilaian berdasarkan persepsi pribadi, untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, penelitian lanjutan dapat menggunakan indikator laporan kinerja prajurit yang sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebagai pengukur kinerja. Selain itu disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menguji hubungan pemimpin dengan motivasi sebagai pengembangan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar*. Jurnal 2012
- Anaroga. 2014. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung. Remaja Rodakarya
- Bayu Krisdianto, Nurhajati (2017), *Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu*, jurnal 2017
- Bangun, Wilson. 2015 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga. Brigita Ria Tumilaar (2015), *The Effect Of Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut*. Jurnal 2015
- Christoper Giovani Tarigan, M. Arif Nasution (2014), *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*. Jurnal 2014
- Christian Andico<sup>1</sup>, Sudharto P. Hadi<sup>2</sup> & Reni Shinta Dewi<sup>3</sup> (2013), *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang*. jurnal 2013
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Newii*. Journal of Managerial Studies and Research 2
- Dharma. 2014. *Manajemen Kinerja: Falsafa, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Dodik Jatmika, 2.Mardiana Andarwati (2017), ***Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang***. Jurnal 2017
- Dwi Yuniarti, Lingga (2019), ***Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Muntok***. Jurnal 2019
- Faeni, D. P. (2024). **Green practices and employees' performance: The mediating roles of green human resources management policies and knowledge development**. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(8), 4924. [https://doi.org/10.24294-jipd.v8i8.4924](https://doi.org/10.24294/jipd.v8i8.4924)
- Faeni, D. P. (2024). **SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective**. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, D. P., Faeni, P. F., Basrowi., Sungkono. (2025). **Green HRM for sustainable aviation: An integration evaluation using PLS-SEM and fsQCA**. *Environmental Challenges*, Vol 20, 101232, ISSN 2667-0100, <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101232>Hartanto,
- Faeni, D. P., Oktaviani, R. F., Riyadh, H. A., Faeni, R. P., & Beshr, B. A. H. (2025). **Green Human Resource Management and Sustainable Practices on Corporate Reputation and Employee Well-being: A Model for Indonesia's F&B Industry**. *Environmental Challenges*, 101082. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2025.101082>
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas Faeni, R., Alden Riyadh, H., & Yuliansyah, Y. (2023). **The COVID-19 pandemic impact on the global tourism industry SMEs: a human capital development perspective**. *Review of International Business and Strategy*, 33(2), 317–327. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2021-0116>
- Faeni, D.P., Oktaviani, R.F., Riyadh, H.A., Faeni, R.P. and Beshr, B.A.H. (2025), **Green Human Resource Management (GHRM) and Corporate Social Responsibility (CSR) in Reducing Carbon Emissions for Sustainable Practices**. *Qual Manage.*, 34: e70048. <https://doi.org/10.1002/tqem.70048>
- Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana, I Putu Saroyeni Piartrini (2014), ***Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste***. Jurnal 2014
- Endang Sukarjati, Maria Magdalena Minarsih, Moh. Mukeri Warso (2016), ***Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang***. jurnal 2016
- Galih Candra Kusuma Mochamad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015), ***Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)***. Jurnal 2015
- Hardiansyah. 2012.***Sistem Adminitrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik***. Yogyakarta. Gaya Media
- Hasibuan 2017, ***Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah***. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara

- Harsuko, Riniwati. 2013. **Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM**. Malang. UB Press.
- Hashim ZAMEER<sup>1</sup> Shehzad ALI<sup>2</sup> Waqar NISAR<sup>3</sup> Muhammad AMIR<sup>4</sup> (2014), **The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan**. Jurnal internasional 2014
- I Wayan Juniantara<sup>1</sup> Gede Riana (2015), **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar**. Jurnal 2015
- Jumawan<sup>1</sup>, Martin Tanjung Mora<sup>2</sup> (2018), **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi**. Jurnal 2018
- Iin Angelia Taghulih (2015), **The Effect Of Motivation, Career Development, And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Sulutgo In Tagulandang**. Jurnal Internasional 2015
- Mangkunegara. 2015. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Melvin Grady Lolowang<sup>1</sup> Adolfina<sup>2</sup> Genita Lumintang<sup>3</sup> (2016), **Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado**. Jurnal 2016
- Moeheriono, 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi** Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Andi Prayogi, 2)M. Nursidin (2018), **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal 2018
- Nawawi, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta. Universitas Gajah Mada.
- Nawawi, Ismail. 2014. **Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurul Khurotin Tri Wulida Afrianty (2018), **Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt Beon Intermedia Cabang Malang**. Jurnal 2018
- Pamela Akinyi Omollo Supervised by Dr. Oloko (2015), **Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County**. Jurnal Internasional 2015
- Pinder. 2013. **Prestasi Kerja**. Edisi Baru. Jakarta Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Priansa. Doni. Juni. 2017. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung: Alfabeta.
- Racmawati, K. Ike. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta Andi
- Rivai Veitzal dan Ella Jauvani Sugala 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**. Edisi kedua. Jakarta . Rajawali Grafindio Persada.
- Richard. 2013. **Aplikasi Teori Pembelajaran Motorik di Sekolah**. Yogyakarta. Diva Press.
- Robbins,. 2013. **Perilaku Organisasi**. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat